



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA  
VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO  
DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS  
EN JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. YENNIFER SANDRA PARI QUISPE**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**ABOGADA**

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA**  
**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO**  
**DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS**  
**EN JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:  
**Bach. YENNIFER SANDRA PARI QUISPE**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**ABOGADA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

**PRESIDENTE**

:   
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Mgtr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: Derecho Político, Constitucional y Procesal Constitucional - P05

**RESOLUCIÓN N° 1073-2024-D/FCJP-UANCV****Juliaca, 12 de diciembre de 2024.**

**Vistos:** El expediente, **2024-CU-17894** presentado por la Bachiller en Derecho **Srta. YENNIFER SANDRA PARI QUISPE**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA** y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

**RESUELVE:**

**Primero.-** El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por la Bach. **Srta. YENNIFER SANDRA PARI QUISPE**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **miércoles, 18 de Diciembre de 2024 a las 2:00:00 PM.** lugar **JULIACA - SALON DE GRADOS FCJP.**

**Segundo.-** Designar como Jurados, para la evaluación del examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes docentes:

**Presidente:****Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA****Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS****Mgtr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA****ASESOR:****Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO**

**Tercero.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZDr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
DECANO  
FAC. Cs JURÍDICAS Y POLÍTICAS**DISTRIBUCIÓN:**

DECANATURA FCJP, INTERESADO,

ARCH. FTChV/ncv.



### UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez" Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



## RESOLUCIÓN N° 306-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 10 de junio de 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-4914** de fecha **02 de mayo de 2024**, del Bach. **YENNIFER SANDRA PARI QUISPE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. **YENNIFER SANDRA PARI QUISPE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Mgtr. **YEME MARCIAL PARI GALINDO**,

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

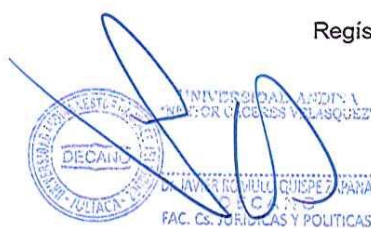
### SE RESUELVE:

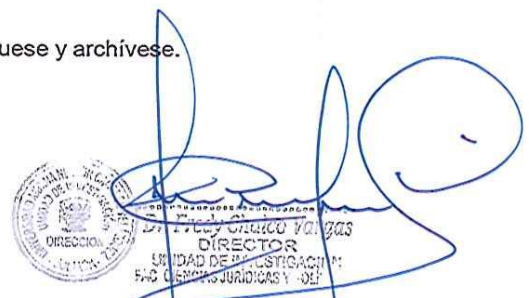
**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023**, presentado por el (la) Bach. **YENNIFER SANDRA PARI QUISPE**, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, como ASESOR al Mgtr. **YEME MARCIAL PARI GALINDO**.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DECANATO  
YENNIFER SANDRA PARI QUISPE PARA  
FAC. CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

  
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DIRECCIÓN  
YEME MARCIAL PARI GALINDO  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

### DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO,  
ARCHIVO



## ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS

### DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uancv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>dspace.unach.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.derechoecuador.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.upsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>sibi.upn.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>




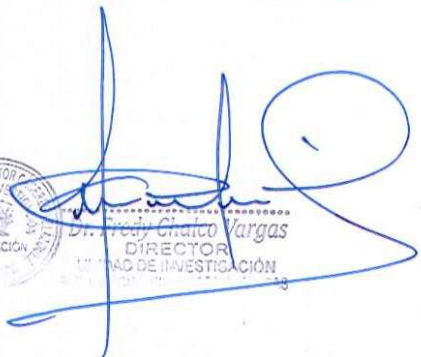
## Metadatos Complementarios



ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	YENNIFER SANDRA PARI QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73068991
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-8817-7803">https://orcid.org/0009-0003-8817-7803</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	YEME MARCIAL PARI GALINDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02362271
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7142-2727">https://orcid.org/0000-0001-7142-2727</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23874671



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Derecho Político, Constitucional y Procesal Constitucional - P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: San Román  Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.5005856  Longitud: -70.128483  <a href="https://maps.app.goo.gl/hMbjVv8BiNVBSoAZ8">https://maps.app.goo.gl/hMbjVv8BiNVBSoAZ8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 – diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<b>Derecho</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</a> <b>Derecho</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a>



Dr. Freddy Chaito Vargas  
DIRECTOR  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YENNIFER SANDRA PARI QUISPE, identificado con DNI Nro. 73068991 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023

Asesorado por: Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 27 de Diciembre del 2024

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre por el gran apoyo que ha sido para mí hasta este momento.



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis doctores por todas sus enseñanzas en esta etapa de aprendizaje y agradezco también a mi madre Mari Luz quien siempre estuvo a mi lado impulsándome para seguir mejorando en todos los ámbitos de mi vida.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Problema general .....	3
1.1.2. Problemas específicos.....	3
1.2. OBJETIVOS.....	4
1.2.1. Objetivo general.....	4
1.2.2. Objetivos específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	4
1.3.1. Justificación teórica .....	4
1.3.2. Justificación metodológica.....	5
1.3.3. Justificación práctica.....	5
1.4. HIPÓTESIS.....	6
1.4.1. Hipótesis general .....	6
1.4.2. Hipótesis específicas .....	6
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	7



**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 8

    2.1.1. Internacionales ..... 8

    2.1.2. Nacionales ..... 10

    2.1.3. Locales ..... 12

2.2. MARCO TEÓRICO ..... 14

    2.2.1. Estabilidad laboral ..... 14

    2.2.2. Vulneración del goce del trabajador ..... 15

    2.2.3. Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador ..... 15

    2.2.4. Inestabilidad laboral ..... 16

    2.2.5. Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas 16

    2.2.6. Discapacidad auditiva ..... 17

    2.2.7. Discapacidad física ..... 17

    2.2.8. Discapacidad sensorial ..... 18

2.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 19

    2.3.1. Afectados ..... 19

    2.3.2. Discapacidad ..... 19

    2.3.3. Estabilidad ..... 19

    2.3.4. Derecho ..... 19

    2.3.5. Laboral ..... 19

    2.3.6. Trabajo ..... 19

    2.3.7. Persona ..... 20

    2.3.8. Inestabilidad ..... 20

    2.3.9. Perjuicio ..... 20

    2.3.10. Vulneración ..... 20



**CAPÍTULO III**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN ..... 21

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ..... 21

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN ..... 22

3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 22

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 23

    3.5.1. Población ..... 23

    3.5.2. Muestra ..... 23

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ..... 24

    3.6.1. Técnicas ..... 24

    3.6.2. Instrumento ..... 25

    3.6.3. Fuentes ..... 25

3.7. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 25

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS ..... 29

4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD ..... 37

4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ..... 38

    4.3.1. Contraste de la hipótesis general ..... 38

    4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica ..... 40

    4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica ..... 41

    4.3.4. Contraste de la tercera hipótesis específica ..... 43

4.4. DISCUSIÓN ..... 45

CONCLUSIONES ..... 48

RECOMENDACIONES ..... 50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 51



ANEXOS.....	57
ANEXO 1. Matriz de consistencia.....	58
ANEXO 2. Operacionalización de variables.....	59
ANEXO 3. Instrumentos.....	60
ANEXO 4. Base de datos .....	63



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	7
<b>Tabla 2</b> Fiabilidad de la variable estabilidad laboral .....	26
<b>Tabla 3</b> Fiabilidad de la variable vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas.....	26
<b>Tabla 4</b> Estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas.....	29
<b>Tabla 5</b> Estabilidad laboral y discapacidad auditiva.....	31
<b>Tabla 6</b> Estabilidad laboral y discapacidad física.....	33
<b>Tabla 7</b> Estabilidad laboral y discapacidad sensorial.....	35
<b>Tabla 8</b> Prueba de normalidad.....	37
<b>Tabla 9</b> Contraste de la hipótesis general .....	39
<b>Tabla 10</b> Contraste de la primera hipótesis específica .....	40
<b>Tabla 11</b> Contraste de la segunda hipótesis específica.....	41
<b>Tabla 12</b> Contraste de la tercera hipótesis específica .....	43



### ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** Correlación..... 23

**Figura 2** Barras de la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas ..... 30

**Figura 3** Barras de la estabilidad laboral y discapacidad auditiva ..... 31

**Figura 4** Barras de la estabilidad laboral y discapacidad física ..... 33

**Figura 5** Barras de la estabilidad laboral y discapacidad sensorial ..... 35



## RESUMEN

La investigación se basó fundamentalmente en el objetivo de determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, para dicho fin se desarrolló el tipo básico, enfoque cuantitativo, método deductivo, nivel descriptivo-correlacional, la población estuvo constituida por 90 personas que presentan discapacidad, del mismo modo se tomó el muestreo probabilístico, siendo así la muestra de 74, para el copio de datos requeridos fue necesaria la encuesta y como herramienta el cuestionario, por ende se llega a concluir que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, muy fuerte y significativa, en base a que resulto como valor  $Rho=0,893$ , desprendiendo así la existencia de una relación positiva y muy fuerte, de la misma manera, para conocer la significancia existente se tuvo el valor de 0,000, además se tuvo que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.

**Palabras claves:** Discapacidad, derecho, estabilidad laboral, trabajo.



## ABSTRACT

The research was fundamentally based on the objective of determining the relationship between job stability and the violation of the right to work of disabled people in Juliaca, 2023, for this purpose the basic type, quantitative approach, deductive method, descriptive level was developed. -correlational, the population was made up of 90 people with disabilities, in the same way the probabilistic sampling was taken, thus the sample was 74, to copy the required data the survey was necessary and the questionnaire as a tool, therefore it is sore to conclude that job stability and the violation of the right to work of disabled people in Juliaca, 2023, have a positive, very strong and significant relationship, based on the resulting Rho value = 0.893, thus deducing the existence of a relationship positive and very strong, in the same way, to know the existing significance the value of 0.000 was taken, in addition there was little need to regulate job stability, since only sometimes the right to work of disabled people is violated.

**Keywords:** Disability, law, job stability, work.



## INTRODUCCIÓN

La actual indagación designada "Estabilidad laboral y su relación con la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca 2023" el presente tema se desarrolló en base a que hoy en día muchas empresas se encargan de generar ingresos, dejando de lado y omitiendo lo que la norma indica, o interpretándola a su manera, pues no se hace caso a lo indicado en dichas normativas, no contratando a personas con discapacidad tal y como se indica, ya que consideran que solo es un retroceso en el desarrollo y cumplimiento de objetivos de dicha entidad, es así que las personas discapacitadas se sienten transgredidas, no se sienten protegidas, considera que el estado los tiene olvidados, es muy amplia el importe de individuos con incapacidad que no logran encontrar trabajo, aspecto que se debe de prestar mucha importancia.

A ese entender, la estabilidad laboral constituye un derecho que toda persona tiene a que pueda conservar su puesto laboral de modo indefinido o el tiempo que dure el contrato, no incurriendo en ninguna falta que haya sido previamente determinado, si es que el trabajador realiza correctamente sus labores, no comete actos que denigren al lugar donde trabaja, cumple con sus horarios de trabajo, entre otros, no puede ser despedido por ningún motivo (Pedraza et. al, 2020).

De la semejante manera, hay que mostrar que se alcanzó la distribución dada por la vivienda de culturas, estando del modo siguiente:



En principio se abordó el análisis del argumento, la forma en que apareció el inconveniente, así como las preguntas del artículo, los objetivos, su correspondiente justificación y las hipótesis.

Seguido de ahí surgieron investigaciones que anticiparon lo actual, teorías relevantes, y vocablos más utilizados a lo largo del estudio.

Posteriormente, se procedió a materializar los enfoques y procedimientos que orientaron la investigación para alcanzar las metas establecidas.

Una vez recopilada la información necesaria, se continuó a documentar los hallazgos derivados del análisis estadístico, la verificación de supuestos, y las deliberaciones.

Para finalizar, se dieron contribuciones en cuanto a las conclusiones y recomendaciones.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En un entorno internacional se puso en vigencia la conformidad de los preceptos de las vidas que tienen alguna incapacidad, la cual se ratificó en el 2006, pero su vigencia fue en el 2008, dicha convención celebró la dignidad de la sociedad y la diversidad, su objeto es la transmisión de que las personas que poseen de algunas discapacidades también tiene la capacidad de poner en ejercicio sus derechos y de tal modo poder laborar de modo libre, sin que se les vaya a prohibir ninguno de estos derechos por su condición, siempre que este dentro de su facultad el ejercicio de un cargo, del mismo modo fomentar la conciencia de la sociedad, de ese modo se pueda dejar de lado aquellos comportamientos que se basen a los acepciones sociales, prejuicio u otro, (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2008), del mismo modo esta convención fue ratificada en Perú, por medio de la resolución N°29127 el 31/10/2007

En el contexto nacional, los factores actitudinales que repercuten en la no inclusión laboral causa transgresión en el precepto a la igualdad, derecho



constitucionalizado y de mucha importancia que está tipificado en el art. 2, estos factores son el motivo por el que las vidas no logran ejercitar su derecho o deber a trabajar el mismo que se encuentra normado en el art. 22 de la constitución, haciendo mención que es la pedestal de la compañía, también es un mecanismo por el que se puede realizar cualquier sujeto, también se tiene el art. 26, donde se señalan los principios para poder trabajar, mencionando que debe de darse oportunidades iguales, sin que se realice ninguna discriminación (Constitución política del Perú, 1993).

En la novedad, la ley N°29973, el municipio tiene la obligación de cumplir con el 0.05% de incluir a los discapacitados en puestos laborales, la misma que entró en vigencia con la finalidad de enmarcar las normativas que van a proteger a las personas que tengan o padezcan de alguna discapacidad, mencionando que pueden desarrollarse en igualdad de condición, de la misma manera este promueve su libre desarrollo, asimismo, la inclusión que se debe de darles en los diversos aspectos, como la habilidad, financiera, general, cultural, técnica, con relación al trabajo, todo estos se desarrollan en el capítulo IV de la ley en mención, (Ley general de la persona con discapacidad, 2012); es así, que se indica que todas las personas que tengan alguna incapacidad tienen la capacidad de poder gozar en igualdad de derechos al trabajo, sin que sean discriminadas, recibiendo tratos igual que los otros, y percibiendo salarios justos, conforme a la labor que van a realizar.

Pero, hoy en día, se ve que muchas empresas poco o nada le toman importancia a las leyes que están regulados o que se establecen, ya que como se indica, de acuerdo a la ley, todo empresa o entidad pública, debe de acordar como mínimo el 5% de personas que tiene ciertas discapacidades del total de



trabajadores de modo obligatorio, así mismo, las empresas privadas que vayan a tener como trabajadores más de 50, están en la obligación de contratar el 3%, dicho contrato debe de estar conforme a lo indicado por ley, es decir, beneficios y oportunidades, sin embargo pese a la existencia de dicha normativa, las empresas hacen caso omiso al mismo, ya que muchos personas muestran actitudes de rechazo o discriminación hacia las personas con discapacidad, haciendo mobbing laboral o excluyéndolas, también muestran comentarios discriminatorios a efectos de bajos niveles de empatía que tienen, y otros factores que causan perjuicio en las personas, en tal sentido por estos comentarios o pensamientos las personas tienden a no contratar personal con alguna discapacidad, causando transgresión al correcto desarrollo profesional o laboral (García, 2015).

Dicho todo ello, el estudio se planteó como interrogantes las que se pasan a presentar:

### **1.1.1. Problema general**

¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023?

### **1.1.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023?
- ¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad física en Juliaca, 2023?
- ¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023?



## 1.2. OBJETIVOS

### 1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023.

### 1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023.
- Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad física en Juliaca, 2023.
- Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023.

## 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Como aporte y contribución, se dan las siguientes justificaciones:

### 1.3.1. Justificación teórica

Para el mejor entendimiento del tema, se desarrollaran conceptualizaciones teóricas, las mismas que será de contribución para la sociedad en general, porque se nutrirá de conocimientos a todos aquellos que quieran abarcar o profundizar algún concepto que se presenta, de la misma manera se plasmaron estudios con los aportes de más relevancia, ello con el fin de saber la existencia de estudios que precedieron y la conclusión a la que llegaron para constatar que esta sea



igual o contraria al presente, toda esta información será de mucha importancia teórica, porque esclarece el tema, contribuye con lectores, y sirve de antecedente.

### **1.3.2. Justificación metodológica**

Para poder obtener los resultados, fue necesaria seguir una ruta metodológica, la misma que cumple con los métodos y técnicas, esta contribuyó en realizar un estudio ordenado y bajo parámetros establecidos por la metodología, cada uno de estos se encuentra con la cita correspondiente para poder profundizar en el tema, del mismo modo se presenta la manera en que se pudo obtener la muestra, un método reducido e indicado por autores, también se presenta la confiabilidad de instrumentos, esto para conocer la confianza que presentan y que justifique su aplicación.

### **1.3.3. Justificación práctica**

Para conocer la contribución práctica, la investigación, al establecer la correlación entre la confiabilidad en el trabajo y la infracción del derecho laboral de las personas con discapacidades, aportará a la población en general, sobre todo con esta porción de personas que presentan alguna discapacidad, pues se respetaran sus derechos, podrán encontrar un trabajo, sin que los discriminen por su condición, que reciban el sueldo que les corresponde, y les den el lugar que se merecen de acuerdo a sus capacidades y conocimiento.



## 1.4. HIPÓTESIS

### 1.4.1. Hipótesis general

La estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

- La estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.
- La estabilidad laboral y las personas con discapacidad física, se relacionan positiva y significativamente.
- La estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.



### 1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Variable X</b>	-Vulneración del	-Expresarse	Escala de likert
Estabilidad laboral	goce del	-Interrupción	
	trabajador	-No dejan hablar	
		-Gritos	
	-Vulneración del	-Criticas	
	ejercicio de las	-Amenazas	
	labores del	-Desprecio	
	trabajador	-Ignorar	
		-Hablar	
	-Inestabilidad	-Aislamiento	
	laboral		
<b>Variable Y</b>	-Discapacidad	-No inclusión	Escala de likert
Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas	auditiva	-Impedimento para trabajar	
		-Puesto de trabajo	
	-Discapacidad	-Discriminación	
	física	-Tipo de discapacidad	
		-Grado de discapacidad	
	-Discapacidad	-Disminución	
	sensorial	-Entidades	
		-Minusvalía	
		-SSH para discapacitados	

Nota: Desarrollado por el tesista



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Internacionales

Zambrano (2020), en la tesis elegida "centro diurno de desarrollo integral para personas con discapacidades, ubicado en Loja" y las acciones de los trabajadores sociales tienen como objetivo mejorar los procesos de inclusión en el contorno profesional y general de los usuarios de dicho centro. Esto se logrará a través del compromiso de entidades tanto privadas como públicas. Metodológicamente, se facturó a cabo un artículo científico, cuantitativo y deductivo. Los resultados mostraron que el 19% de los participantes tienen entre 18 y 23 años; el 44% entre 24 y 28; el 6% entre 29 y 33; el 13% entre 34 y 38; otro 13% entre 39 y 43; y el 6% se hallan en la calidad de 54 a 58 años. Así, se concluye que, según los diagnósticos efectuados en los ejes lucíferos de progreso general para individuos con discapacidades, se pudo identificar el apoyo proporcionado a los usuarios a través de acciones que fomentan la mejora de sus arqueos, pericias y prácticas mediante la implementación de laboratorios



pre-ocupacionales de bosquejo, teatro, estética y panificación, con el objetivo de lograr una introducción profesional triunfante.

Villagrán (2021), en su estudio elegido el "rígido a la equidad como garantías para la introducción profesional de individuos con discapacidad en el Consejo de Agricultura y Ganadería – sede central", tiene de manera objetivo examinar las operaciones positivas usadas a cabo por el Consejo de Agricultura y Ganadería en relación con el ejercicio del erguido a la identidad de protección para la integración profesional de individuos con incapacidades. Se emplearon metodologías cuantitativas y descriptivas, y los hallazgos indican que la cantidad de personas con incapacidad en el Consejo de Ganadería y Agricultura ha mostrado una tendencia al alza desde 2016 hasta 2018. Desde 2018 a 2019, se observó un ligero incremento, alcanzando un 3.04%. Sin embargo, en 2020 se registró un descenso, sugiriendo que al menos una persona con discapacidad probablemente dejó el Ministerio de Ganadería y Agricultura. De esto se concluye que los desafíos derivados de la escasa colocación de individuos con incapacidad no son fenómenos recientes; además, se pudo identificar que hace años el gobierno de Ecuador implementó normativas legales dirigidas a regular la inclusión de la sociedad con discapacidad en distintos ámbitos. No obstante, actualmente carecemos de regulaciones integrales, eficaces y eficientes en los aspectos mutuos que aseguren la identidad en estas cuestiones.

Cedeño (2021), en la tesis nominada "Incorporación de individuos con incapacidad en el contorno profesional en establecimientos educativas tanto privadas como públicas del municipio de la región" tiene



como objetivo examinar la integración de las PCD en el entorno profesional de las entidades de la zona de Portoviejo. Se utilizó un enfoque científico, cuantitativo y analítico para transportar a cabo el análisis. Los hallazgos sermonaron que, en relación con el género, hay una notable mayoría masculina (64%) en comparación con la femenina (36%). Además, considerando el estado civil, se notó que la mayoría de los participantes eran de índole mayoritaria. son solteros (66%), con un desglose de hombres (52%) y mujeres (58%). Un 40% reportó que su nivel educativo máximo es el secundario (42% hombres y 32% mujeres). Respecto a las ocupaciones, el 88% se encuentra actualmente en empleo y un 4% está estudiando. Por lo tanto, se concluye que, al investigar la situación de las PCD en los establecimientos educativas, ya sean gubernamentales o exclusivas, se manifiestan cambios en Ecuador en relación con los temas de discapacidad; sin embargo, estas inclusiones laborales y educativas son aún insuficientes, lo que refleja un conflicto hacia este grupo vulnerable.

### **2.1.2. Nacionales**

Peña (2021), en la tesis nominada "las inclusiones profesionales de individuos con incapacidades y su impacto en la efigie colectiva en comercios por jurisdicción" tiene como objetivo establecer en qué medida las introducciones profesionales de individuos con incapacidades influyen en la percepción de las marcas en los establecimientos de ventas. Se empleó un enfoque básico, cuantitativo, descriptivo y no experimental. Los resultados revelaron que, del total de encuestados, el 60% (181 individuos) eran mujeres, mientras que el 40% (119 individuos) eran



hombres, procedentes de un total de 300 participantes. El 84% manifestó que habrían sido atendidos por personal con discapacidades, y el 80,34% respondió que las tareas desempeñadas por estos individuos se limitaban a reponer productos y doblar prendas, con un 14,96% que optó por estas funciones. Así, se concluye que la aplicación de encuestas detalladas permitió identificar los efectos que las compañías experimentan a través de la integración laboral de personas con discapacidades, lo cual fue corroborado en el grupo focal, donde se evidenciaron hallazgos específicos que se consideran en los rastreos.

Ramos (2019), en su estudio nominado "Conocimientos de los empleados relacionados a la introducción laboral de individuos con incapacidades basándose en los influjos socialdemográficas en los departamentos de agencias de las empresas del sector de servicios de Lima Metropolitana" tiene como objetivo comparar las opiniones de los empleados sobre la inclusión laboral de individuos con discapacidades, de acuerdo relacionadas con los procesos sociales y económicos en los servicios de los mercados del fragmento de servicios en Lima-2018. Este estudio emplea un enfoque exploratorio, cuantitativo y no experimental, utilizando la entrevista y la encuesta como herramientas. Los hallazgos indican que la distribución del personal por edades se compone de un 26.4% de trabajadores que oscilan entre 18 y 20 años, un 61.3% en el rango de 21 a 30 años, un 9.8% de 31 a 40 años, y un 1.3% de 41 a 50 años. Así pues, se concluye que no existen diferencias relevantes en las posturas del equipo respecto a la aceptación de personas con



incapacidades de acuerdo con el género en las agencias de los términos del sector de servicios de Lima.

Hernández, et. al (2019), en su tesis nombrada "Las desigualdades en los procesos de elección laboral: el caso de los individuos con incapacidades en Lima Metropolitana", tiene como objetivo determinar si las limitaciones físicas para mover los pies; en los recientes de entre 24 y 26 años que están investigando empleos en el área contadero y administrativa, que residen en Lima, fue de tipo exploratorio, cuantitativo, no experimental, con un diseño de auditoría de correspondencia. Los hallazgos indicaron que las demandas recibidas en estas fases se conformaron de 502 currículums, correspondientes a 251 ofertas laborales. De todas las solicitudes, únicamente 17 obtuvieron respuestas de los empleadores, mientras que, de los 251 Los aspirantes con incapacidades tuvieron una tasa de reacción del 1.20%. Por lo tanto, se puede deducir que hay procesos de selección estrecha y pública destinados a los mejor calificados candidatos; sin embargo, en el caso de aquellos con limitaciones físicas para movilizar los pies, la presencia de estas condiciones causa problemas en cuanto a la obtención de oportunidades laborales, tanto por las percepciones externas como por las creencias que ellos mismos tienen.

### **2.1.3. Locales**

Choquehuanca (2020) en el estudio llamada La "eficacia de la legislación frecuente sobre elementos con incapacidades y su reglamentación, dentro del contorno profesional en la localidad de Puno



durante el periodo 2018", elaborada por la "UNAP" de esta región, tiene como objetivo establecer el nivel de remuneración de individuos con discapacidades en Puno. Este estudio utiliza un enfoque mixto, de carácter no experimental, con un método descriptivo y analítico. Los descubrimientos señalan que además las compañías de gobiernos como las privadas no logran con el abono de la cuota fijada. En conclusión, se observa que la efectividad de los porcentajes profesionales para personas con incapacidades es baja, lo que sugiere que las entidades, tanto privadas como gubernamentales, no están proporcionando salarios firmes.

Pineda (2019) en su estudio "Motivos mutuos y de trabajo que establecen el grado de incapacidad, Hospital III ESSALUD Juliaca" de la "UANCV", tuvo como objetivo los cuáles son los elementos de trabajo y sociales que determinan el nivel de discapacidad. Los métodos empleados fueron descriptivos, analíticos, observacionales, y retrospectivos. Los resultados indican que, al examinar la relación entre Respecto al sexo y la incapacidad de los conformes, se nota que el grado de incapacidades es significativamente mayor es bastante similar. En conclusión, se establece que los factores laborales y sociales sí tienen un impacto en el grado de discapacidad, especialmente en los sectores de agricultura y minería.

Quispe (2021), en la tesis "Boquete de ingreso y diferencia en los centros laborales para vidas con incapacidad en Perú, 2018", tenemos como finalidad conocer los elementos que van a delimitar la brecha de ingreso de las vidas con incapacidad y sin la misma, cuya metodología



fue una investigación, cuantitativo, no experimental, de cortes transversales, su resultado fue que conforme a las encuestas realizadas la presencia de las discapacidades por grupos de edades, esto se pueden explicar cómo resultados de los deterioros de los estados de salud de una persona, que muestran unos incrementos mayores cuando se pasan de los grupos de edades de 46-65 a 66 años a más, cambiando de 5.77% a un 22.76% con unas diferencias de 16.9%, porcentajes mayores al que se muestran comparando cuando un sujeto pasan de 36-45 años que tan solo tiene una distinción de 2.67% y así pasa las demás agrupaciones de edades que exponen distinciones menores, por lo tanto se llega a concluir que, de acuerdo a las estimaciones específicas, de Oaxaca-Blinder se hallaron las brechas salariales entre las personas sin discapacidades y con discapacidades, siendo las primeras estimaciones de los modelos sin ajustes, por lo que resulto una distinción (grieta salarial) de 25.4% de puntuaciones logarítmicas en perjuicios de los sujetos que aquejan algún tipo de incapacidad.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. Estabilidad laboral

Constituye un erguido que toda persona tiene a que pueda conservar su puesto laboral de modo indefinido o el tiempo que dure el contrato, no incurriendo en ninguna falta que haya sido previamente determinado, si es que el trabajador realiza correctamente sus labores, no comete actos que denigren al lugar donde trabaja, cumple con sus



horarios de trabajo, entre otros, no puede ser despedido por ningún motivo (Pedraza et. al, 2020)

Asimismo, conforme al estado, la estabilidad laboral viene a ser cuando el sujeto puede permanecer en su trabajo, que no sea despedido hasta que el contrato culmine o hasta el tiempo que hayan pactado, que no se le despida sin motivos o razones erróneas (Paredes, 2018).

Del mismo modo, es importante saber que la estabilidad laboral es entendida como el compromiso compartido entre los jefes y el empleado, porque ambos tienen que cumplir con lo pactado, el jefe con cumplir el contrato, y el empleado cumpliendo con sus labores, sin generar el despido sin motivo alguno (Montenegro, 2019).

### **2.2.2. Vulneración del goce del trabajador**

El disfrute del empleado se convierte en la acción que se lleva a cabo para que el individuo pueda desenvolverse de manera cómoda en el entorno laboral, con el objetivo de obtener una compensación, un espacio adonde se veneren sus retribuciones, adonde se aprecie su esfuerzo y se reconozcan sus éxitos (Cárdenas, 2018).

### **2.2.3. Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador**

La ejecución de las tareas del empleado simboliza la capacidad de cada persona para progresar en su ambiente de empleo; es la capacidad de ejercer su derecho al empleo (Rojas, 2021).

Así pues, el incumplimiento de este acuerdo representa una infracción a la entidad y su habilidad para desarrollarse laboralmente; privarle de esto traería consecuencias adversas, dado que se le estaría privando la posibilidad de trabajar y ganar ventajas.

#### **2.2.4. Inestabilidad laboral**

Es la ausencia de confianza que tiene la comunidad de autoridad encontrarse en sus centros laborales permanentemente, ya que no se encuentran con la seguridad de permanecer en dicho lugar por las tantas situaciones, los mismos que van a ponerlos en la posición de incertidumbre, ya que peligra el puesto laboral que tiene, generando inestabilidad económica, además que tienen temor de seguir percibiendo el ingreso económico dado por el servicio que este brinda (Pedraza et. al, 2020).

#### **2.2.5. Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas**

Conforme a El apartado 22 de la Naturaleza Política de Perú establece la constitución política del país. Se establece que la labor representa tanto un deber como un derecho, que toda persona tiene, asimismo es considerado como base para el bien social, y un medio para que las personas puedan realizarse. Seguido de ello, en el art. 23 del mismo, se indica que viene a ser el objeto de atención que prioriza el estado, protegiendo de modo especial a las mamás, a los pequeños de edad, y a los impedidos que trabajan, del mismo modo el estado es el ente quien se encarga de promover condiciones para el progreso de las personas de modo social y económico, especialmente por medio de políticas que fomenten el empleo productivo y educativos para poder trabajar, por lo que ningún vínculo laboral puede poner límites a poder ejercer derechos de rango constitucional, ni la incorrección de acato por la decencia de los individuos la falta de valoración de la dignidad humana



que trabajan, finalmente nadie puede estar obligado a realizar labores sin tener retribuciones o sin su consentimiento. En el art. 24 del mismo, se tiene que los trabajadores poseen como derecho remuneraciones equitativas y suficientes, que puedan procurar para este y su esposa estén en prosperidad tanto material como espiritual (Constitución política del Perú, 1993).

### **2.2.6. Discapacidad auditiva**

Esta discapacidad es aquella que se da cuando se pierde funciones anatómicas o fisiológicas del sistema auditivo, por lo tanto, les resulta difícil poder oír, es decir, la inexactitud, descuento o quebranto de las capacidades para escuchar en alguna parte del oído (Pulgar, 2018).

Conforme a la OMS, esta discapacidad es dada por la pérdida de la audición, cuando una persona no está en la capacidad de escuchar de la manera en que otra persona lo hace por tener un oído normal, esto es, cuando los umbrales auditivos en los oídos son igual o menores que 20dB (OMS, 2009).

### **2.2.7. Discapacidad física**

Conforme a lo indicado por la OMS, la discapacidad física es aquella característica que tiene una persona porque le falta o queda muy poco de cierta parte del cuerpo, esto llega a impedir a las personas poder desarrollarse del modo convencional, de la manera en que otra lo haría con normalidad, son aquellas restricciones o impedimentos de las capacidades para realizar actividades en la manera o en el margen que se considere como normal para las personas (Organización Mundial de la Salud, 2023).



## 2.2.8. Discapacidad sensorial

Viene a constituir la pérdida de alguno de los cinco sentidos, dificulta que una persona pueda desarrollarse como normalmente lo hace otra persona, no pudiendo relacionarse con el mundo que los rodea, asimismo esta se refiere a la falta de capacidad que una persona tiene para poder leer o realizar movimientos de modo seguro (Ramos M. , 2020).



## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Afectados**

Viene a constituir aquellos actos realizados en contra de una o varias personas, causándoles transgresión, trayendo con ello consecuencias negativas para su tranquilidad (Cárdenas, 2018).

### **2.3.2. Discapacidad**

Son aquellas restricciones o impedimentos de las capacidades para poder desarrollar sus actividades de la manera en que son considerados como normales (Aristizábal, 2021).

### **2.3.3. Estabilidad**

Viene a ser la seguridad que poseen las personas en un lugar, en este caso la seguridad que tienen al tener un trabajo estable, bajo un contrato, sin que se dé el riesgo de perderlo (Pedraza et. al, 2020).

### **2.3.4. Derecho**

Viene a ser propio de las personas para que exista respeto entre la sociedad y no se vayan a causar perjuicio en la dignidad de las personas (Zona & Giraldo, 2017).

### **2.3.5. Laboral**

Constituyen todos aquellos lugares o ambientes donde el personal se desarrolla, demostrando sus cualidades con la finalidad de obtener beneficios o remuneraciones (Quintero et. al, 2018) .

### **2.3.6. Trabajo**

Constituyen las actuaciones realizadas por cada persona, demostrando sus capacidades para poder desarrollarse en uno o varios



campos de acción a fin de recibir una remuneración o beneficio (Sousa, 2022).

### **2.3.7. Persona**

Se considera así a todo ser pensante y racional, el cual tiene la capacidad de desenvolverse en sociedad, capaz de desarrollarse en diversos ámbitos (Zavala, 2020).

### **2.3.8. Inestabilidad**

Son las variaciones o cambios que se generan, en este caso la pérdida de trabajo que genera que la persona no pueda sentirse segura en un lugar laboral, por lo que tiene que buscar otro (García, 2017).

### **2.3.9. Perjuicio**

Son aquellos actos destinados a causar perjuicios a otra persona, en esta causa la trasgresión de derechos que padecen las personas discapacitadas (Galguera et. al, 2021)

### **2.3.10. Vulneración**

Se refiere a las operaciones que se transportan a cabo con el objetivo de provocar daños en una persona, afectando derechos que lo protege (Barrios & Tafur, 2021).



## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Enfoque-Cuantitativo

Fernández y Baptista (2014), hacen mención que estos estudios son realizados con el objeto del contraste de hipótesis, la investigación desarrollada es numérica, por medio de procesos estadísticos es que se obtiene los porcentajes y resultados numéricos que se requieren para el estudio.

#### 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño-No experimental.

Carrasco (2018), señala que son estudios donde no interviene la mano del hombre, es desarrollado tal y como se encuentre naturalmente, no se necesita manipulación de ningún aspecto, tampoco variaciones o modificaciones, el resultado es obtenido del modo en que se procesan los datos.



### 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método-Deductivo.

Rivas (2017), menciona que estos se realizan de obtener datos a nivel general para así desarrollar de modo específico el problema a presentarse, es decir por medio de diversas teorías, datos en general se obtiene una conclusión en específico.

### 3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Tipo-Básico

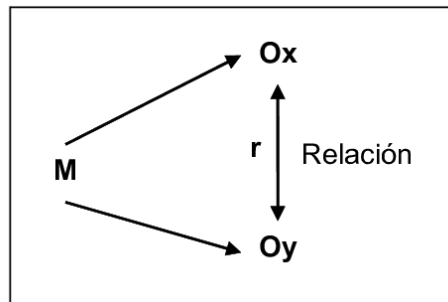
Carrasco (2018), hace mención que se desarrolla con el fin de obtener y dar a conocer teorías que profundicen las definiciones ya existentes, incrementando conocimientos.

Nivel-Descriptivo-correlacional

Ñaupas y Mejía (2014), mencionan que los descriptivo indica conocer las cualidades que se presentan, es decir poder describir cada uno de los datos más relevantes para el estudio, de tal modo se conocer el comportamiento de las variables.

En cuanto a lo correlacional, según Fernández y Baptista (2014), señalan que busca conocer el comportamiento asociativo de las variables, el modo en que estos se vinculan, y la manera en cómo actúan juntos, si poseen relación positiva o negativa. Por tanto, se da del modo siguiente:

**Figura 1**  
*Correlación*



Nota: Obtención de Google

Al respecto:

M = Muestra.

O1 = Estabilidad laboral

O2 = Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas

R = Correlación entre ambas variables.

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. Población

La población es considerada como el lugar que se necesita para investigar el estudio, el lugar donde se extraerá la información requerida, conformado por personas, textos, libros u otros, esto es el universo de donde se podrá obtener los resultados (Hernandez, 2019).

Por ende, la población se constituyó por 90 personas con discapacidad.

#### 3.5.2. Muestra

Para conocer la muestra, es importante detallar que se usó el muestreo probabilístico, esto quiere decir que por medio de una fórmula de muestreo es que se conocerá la cantidad de muestra requerida para

desarrollar el estudio, y conforme a Palomino et al (2017), se tiene la fórmula que se presenta:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N=90

Z=1.96 (95% de confianza)

e=0.05 (5% de error)

p=0.5

q=0.5

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{90(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (90 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n=74$$

Desarrollada la formula se obtuvo como muestra 74 personas.

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para el acopio de datos que son necesarios, es muy importante optar por usar una técnica y su instrumento, el mismo que contribuye en hallar los objetivos.

#### 3.6.1. Técnicas

La técnica viene a ser aquella herramienta empleada para poder recopilar datos necesarios para el estudio, estos son usados en el lugar

de investigación a finde que se pueda conocer y profundizar el tema que se quiere conocer (Yuni & Urbano, 2014).

### **Encuesta:**

En cuestión el autor Baena (2017), menciona que la encuesta es aquel que selecciona información por medio de su instrumento el cual está conformado por interrogantes basados en el problema desarrollado.

### **3.6.2. Instrumento**

Pino (2018), indica que son aquellas herramientas propias de las técnicas, es aquel medio por el cual se recopilan datos necesarios para la elaboración del estudio (pág. 453).

Por ende, se aplicó el cuestionario a escala Likert.

### **3.6.3. Fuentes**

Con respecto a ello se hizo uso de los primarios, en base a que se recolectaron datos de libros, y páginas indexadas, del mismo modo se emplearon fuentes secundarias, ya que al hacer uso del instrumento se requirieron datos de personas quienes respondieron serie de preguntas (Bernal, 2010).

## **3.7. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

### **3.7.1. Confiabilidad**

La confianza de los instrumentos es de gran relevancia para el estudio, pues en base a ello se pueda dar aplicación de los mismos, este se realiza por medio de una prueba piloto que luego es procesada, donde se llega a obtener resultados que se encuadran en los valores dados por el autor a continuación (Valderrama, 2019):



- Mayor a 0.9 = excelencia
- Mayor a 0.8 = buena
- Mayor a 0.7 = se acepta
- Mayor a 0.6 = se cuestiona
- Mayor a 0.5 = es pobre
- Mayor a 0.5 = no se acepta

### Tabla 2

*Fiabilidad de la variable estabilidad laboral*

Alfa de Cronbach	Cantidad
0,935	19

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Tal y como se muestra en la tabla, acerca de la prueba piloto aplicada a 19 personas, se pudo apreciar que el instrumento tiene un alfa=0,935, y conforme a los valores dados por Valderrama (2019), el instrumento para la variable X "Estabilidad laboral" es excelente, por lo que se aplicó a la muestra indicada.

### Tabla 3

*Fiabilidad de la variable vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas*

Alfa de Cronbach	Cantidad
0,912	19

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss



Tal y como se muestra en la tabla, acerca de la prueba piloto aplicada a 19 personas, se pudo apreciar que el instrumento tiene un  $\alpha=0,912$ , y conforme a los valores dados por Valderrama (2019), el instrumento para la variable Y "Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas" es excelente, por lo que se aplicó a la muestra indicada.

### **3.7. PROCESO DE TRATAMIENTO DE DATOS**

Para poder procesar los datos primero se desarrolló cada instrumento, estos fueron procesados como prueba piloto para conocer la confianza que tiene, para luego poder aplicarlo a la muestra indicada.

Luego de la aplicación en la muestra, se pasaron los resultados a un Excel, lugar donde se extrajo a una hoja de Spss, para el proceso de la estadística.

Posterior al proceso estadístico, se pudo lograr obtener tablas y figuras conforme a los objetivos, y también el contraste de las hipótesis, ello con la finalidad de corroborar la validez de cada uno de ellos.

### **3.8. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

El diseño para constatar cada hipótesis, sigue una parte de aceptación de lo planteado y otra de lo negado, pues el fin del estudio es demostrar la veracidad de la hipótesis o por el contrario hacer notar que se estaba en un error, así es que el modelo a presentar es el siguiente:



Ha. La estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.

Ho. La estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, no se relacionan positiva y significativamente.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS

**Tabla 4**

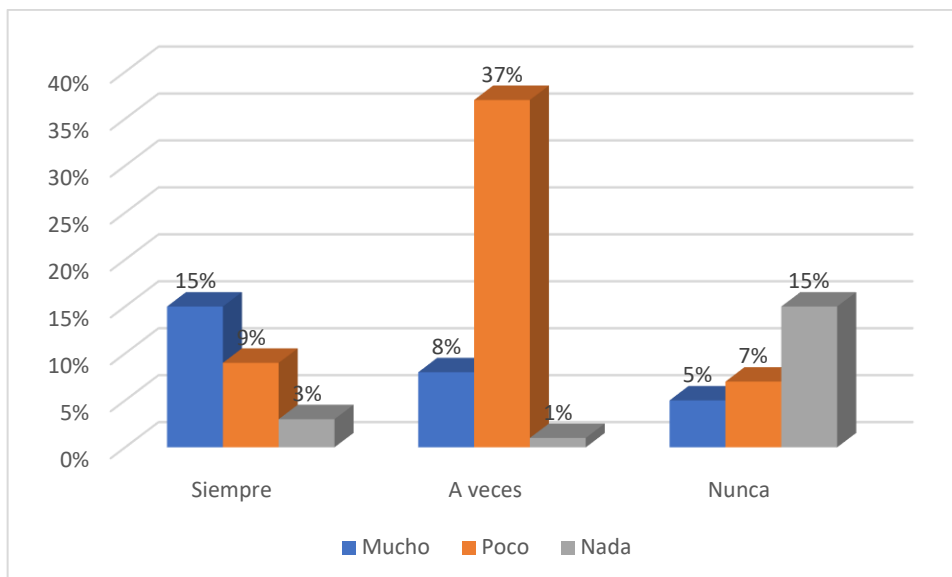
*Estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas*

Estabilidad laboral	Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mucho	11	15%	6	8%	3	5%	20	28%
Poco	7	9%	28	37%	5	7%	40	53%
Nada	2	3%	1	1%	11	15%	14	19%
Total	20	27%	35	46%	19	27%	74	100%

Nota: Prueba procesada en Spss

**Figura 2**

*Barras de la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas*



Nota: Tabla 4

Como se puede apreciar, conforme a la tabla de contingencia de la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas, conforme a los porcentajes más altos, se tiene que:

Del 28%, un 15% indicaron que hace mucha falta la regulación de la estabilidad laboral, porque esto se asocia a que se vulnere el derecho al trabajo de las personas discapacitadas; seguido de ello del 53%, un 37% indicaron que hace poca falta la regulación de la estabilidad laboral, porque se vincula a que a veces se vulnere el derecho al trabajo de las personas discapacitadas; finalmente del 19%, un 15% hicieron referencia que no hace falta la regulación de la estabilidad laboral, porque nunca se vulnera el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.

Llegando a concluir que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.

**Tabla 5**

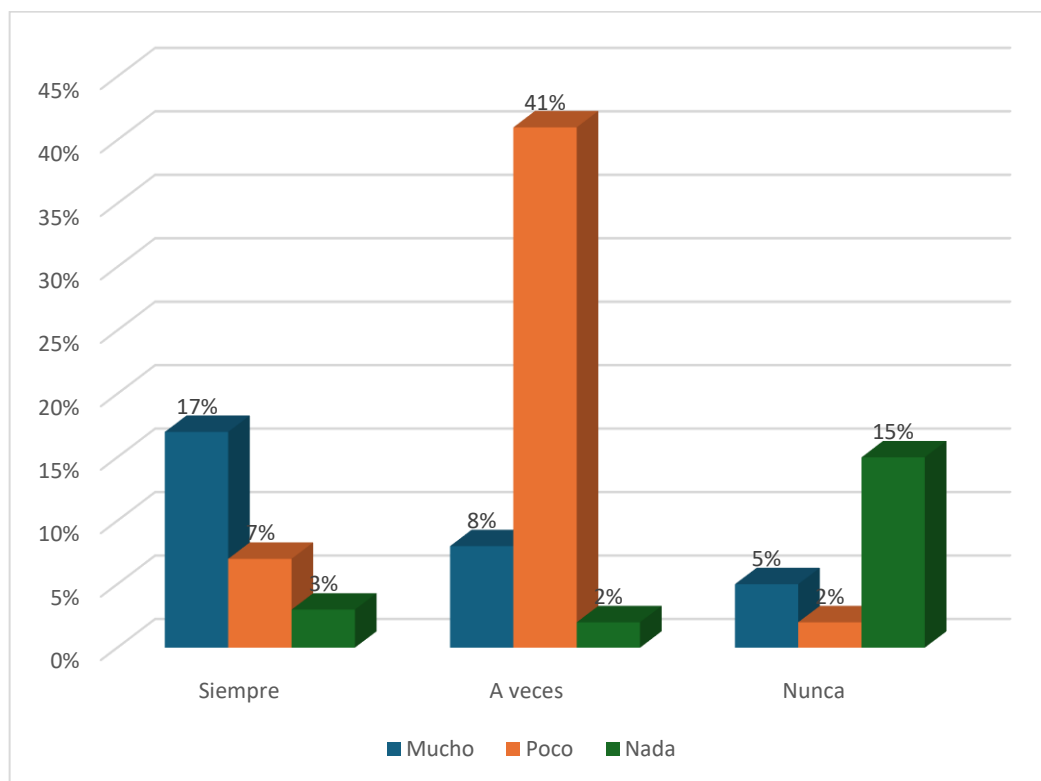
*Estabilidad laboral y discapacidad auditiva*

Estabilidad laboral	Discapacidad auditiva						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mucho	12	17%	6	8%	4	5%	22	30%
Poco	6	7%	30	41%	1	2%	37	50%
Nada	2	3%	2	2%	11	15%	15	20%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>27%</b>	<b>38</b>	<b>51%</b>	<b>16</b>	<b>22%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Prueba procesada en Spss

**Figura 3**

*Barras de la estabilidad laboral y discapacidad auditiva*



*Nota:* Tabla 5



Como se puede apreciar, conforme a la tabla de contingencia de la estabilidad laboral y la discapacidad auditiva, conforme a los porcentajes más altos, se tiene que:

Del 30%, un 17% indicaron que hace mucha falta la regulación de la estabilidad laboral, porque esto se asocia a que se vulnere el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva; seguido de ello del 50%, un 41% indicaron que hace poca falta la regulación de la estabilidad laboral, porque se vincula a que a veces se vulnere el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva; finalmente del 20%, un 15% hicieron referencia que no hace falta la regulación de la estabilidad laboral, porque nunca se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva.

Llegando a concluir que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva.

**Tabla 6**

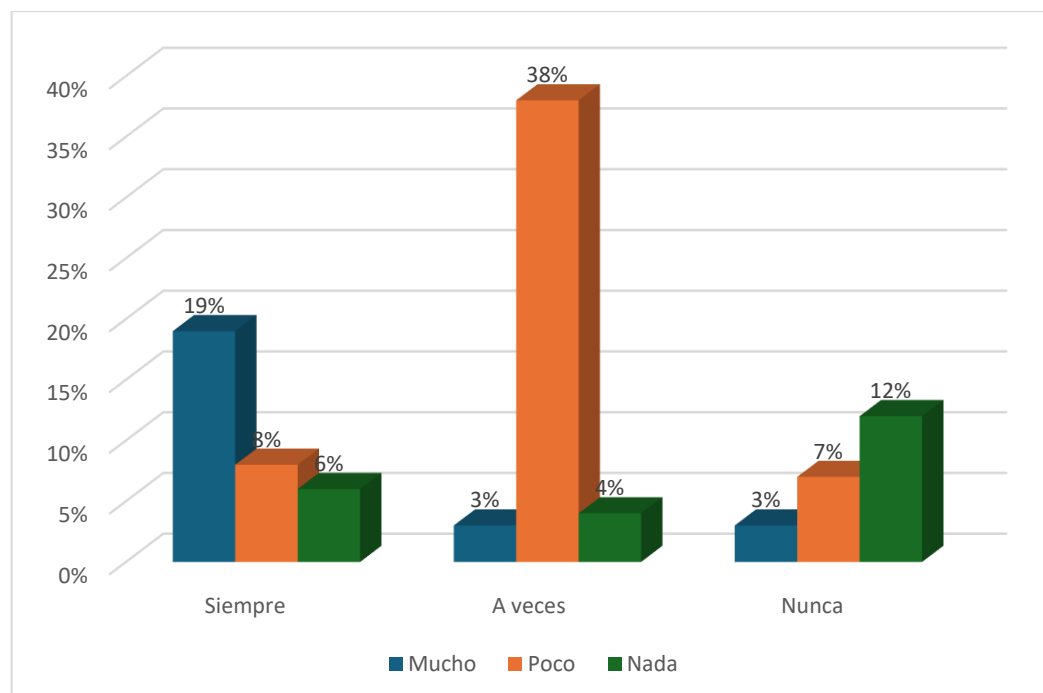
*Estabilidad laboral y discapacidad física*

Estabilidad laboral	Discapacidad física						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mucho	13	19%	4	3%	2	3%	19	25%
Poco	6	8%	28	38%	5	7%	39	53%
Nada	4	6%	3	4%	9	12%	16	22%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>33%</b>	<b>35</b>	<b>45%</b>	<b>16</b>	<b>22%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Prueba procesada en Spss

**Figura 4**

*Barras de la estabilidad laboral y discapacidad física*



*Nota:* Tabla 6



Como se puede apreciar, conforme a la tabla de contingencia de la estabilidad laboral y la discapacidad física, conforme a los porcentajes más altos, se tiene que:

Del 25%, un 19% indicaron que hace mucha falta la regulación de la estabilidad laboral, porque esto se asocia a que se vulnere el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física; seguido de ello del 53%, un 38% indicaron que hace poca falta la regulación de la estabilidad laboral, porque se vincula a que a veces se vulnere el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física; finalmente del 22%, un 12% hicieron referencia que no hace falta la regulación de la estabilidad laboral, porque nunca se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física.

Llegando a concluir que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física.

**Tabla 7**

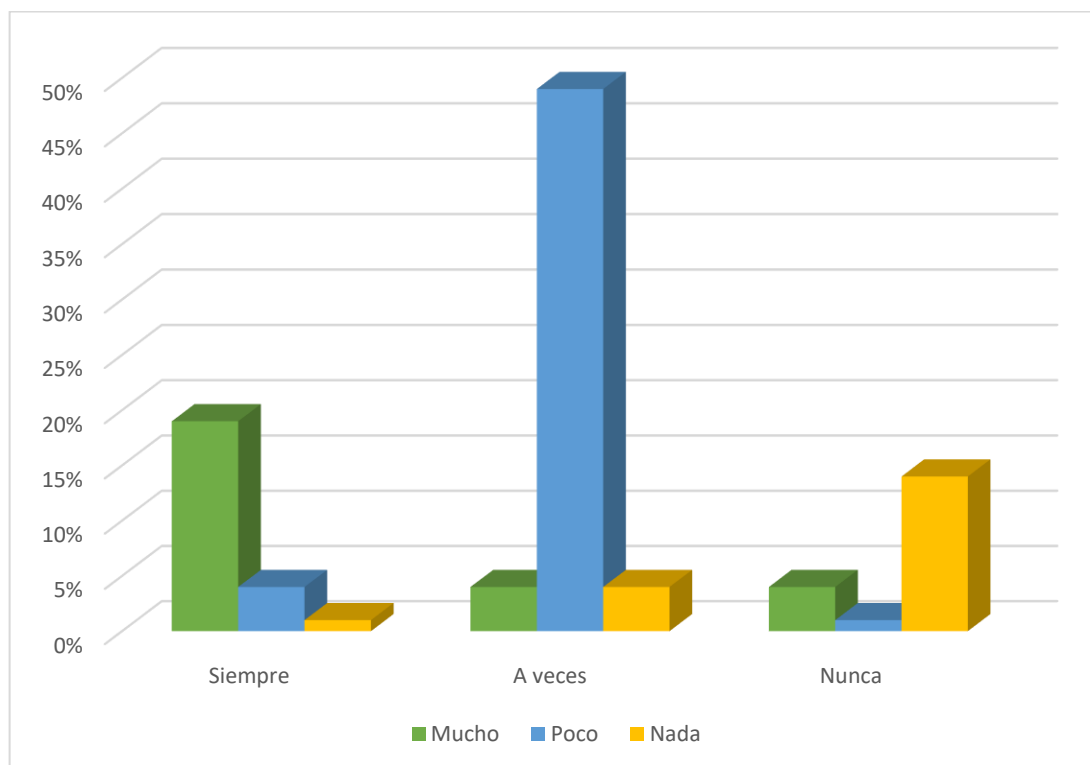
*Estabilidad laboral y discapacidad sensorial*

Estabilidad laboral	Discapacidad sensorial						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mucho	14	19%	3	4%	3	4%	20	27%
Poco	3	4%	36	49%	1	1%	40	54%
Nada	1	1%	3	4%	10	14%	14	19%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>24%</b>	<b>42</b>	<b>57%</b>	<b>14</b>	<b>19%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Prueba procesada en Spss

**Figura 5**

*Barras de la estabilidad laboral y discapacidad sensorial*



*Nota:* Tabla 7



Como se puede apreciar, conforme a la tabla de contingencia de la estabilidad laboral y la discapacidad sensorial, conforme a los porcentajes más altos, se tiene que:

Del 27%, un 19% indicaron que hace mucha falta la regulación de la estabilidad laboral, porque esto se asocia a que se vulnere el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial; seguido de ello del 54%, un 49% indicaron que hace poca falta la regulación de la estabilidad laboral, porque se vincula a que a veces se vulnere el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial; finalmente del 19%, un 14% hicieron referencia que no hace falta la regulación de la estabilidad laboral, porque nunca se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial.

Llegando a concluir que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial.

## 4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estabilidad laboral	0.367	74	0.000
Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas	0.382	74	0.006

Nota: Prueba procesada en Spss

La presente prueba de normalidad, fue realizada con el fin de conocer el estadístico a ser aplicado para conocer y contrastar la veracidad o falsedad de las hipótesis correspondientes, por lo cual se obtuvo un grado significativo de 0,000 para la variable “estabilidad laboral”, y para la siguiente variable “Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas” un valor significativo de 0,006, ambos valores tienden a demostrar que son menores al margen de error, por tanto son pruebas normales, es así que se contrastó por medio del estadístico Rho de Spearman por ser este el empleado para conocer el grado de asociación que se presenta.

Del mismo modo se tomará como referencia los valores dados por Supo (2017), ya que de acuerdo a los parámetros se podrá apreciar la asociación existente y el tipo de vínculo que poseen, estos valores son:

Existe correlación cuando:

0,000 - 0,190 = "positiva" "muy débil"

0,200 – 0,390 = "positiva" "débil"

0,400 – 0,590 = "positiva" "media"

0,600 – 0,790 = "positiva" "considerable"

0,800 – 1,00 = "positiva" "muy fuerte"

#### 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

##### 4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Ha. La estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.

Ho. La estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, no se relacionan positiva y significativamente.

0,05 (5%) viene a ser el porcentaje de error

95% viene a ser el porcentaje de confianza

**Tabla 9***Contraste de la hipótesis general*

			Estabilidad laboral	Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coefi. de correlación	1,000	,893**
		Signifi.	.	,000
	Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas	Muestra	74	74
		Coefi. de correlación	,893**	1,000
		Signifi.	,000	.
		Muestra	74	74

Nota. Procesado por medio del programa Spss V26.

Como se puede apreciar conforme a la tabla procesada para el contraste de hipótesis, se tiene que las variables de estudio poseen un coeficiente = 0,893 encontrándose dentro de los parámetros de correlación positiva y muy fuerte, del mismo modo se tiene un nivel significativo de 0,000 al ser este menor al margen de error, quiere decir que son significantes, de tal modo, conforme a dichos resultados, se deduce que las hipótesis alternas se encontraban en lo correcto, negando la hipótesis nula.

A razón de ello, es que se señala que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, muy fuerte y significativa.

#### 4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica

Ha. La estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.

Ho. La estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023, no se relacionan positiva y significativamente.

0,05 (5%) viene a ser el porcentaje de error

95% viene a ser el porcentaje de confianza

#### Tabla 10

*Contraste de la primera hipótesis específica*

		Estabilidad	Discapacidad
		laboral	auditiva
	Coefi. de	1,000	,713**
Estabilidad	correlación		
laboral	Signifi.	.	,000
Rho de	Muestra	74	74
Spearman	Coefi. de	,713**	1,000
Discapacidad	correlación		
auditiva	Signifi.	,000	.
	Muestra	74	74

Nota: Procesado por medio del programa Spssv26.



Como se puede apreciar conforme a la tabla procesada para el contraste de hipótesis, se tiene que la variable y dimensión poseen un coeficiente = 0,713 encontrándose dentro de los parámetros de correlación positiva y considerable, del mismo modo se tiene un nivel significativo de 0,000 al ser este menor al margen de error, quiere decir que son significantes, de tal modo, conforme a dichos resultados, se deduce que las hipótesis alternas se encontraban en lo correcto, negando la hipótesis nula.

A razón de ello, es que se señala que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, considerable y significativa.

#### **4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica**

Ha. La estabilidad laboral y las personas con discapacidad física, se relacionan positiva y significativamente.

Ho. La estabilidad laboral y las personas con discapacidad física, no se relacionan positiva y significativamente.

0,05 (5%) viene a ser el porcentaje de error

95% viene a ser el porcentaje de confianza.

**Tabla 11***Contraste de la segunda hipótesis específica*

			Estabilidad laboral	Discapacidad física
Rho de	Estabilidad laboral	Coefi. de correlación	1,000	,800**
		Signifi.	.	,000
Spearman	Discapacidad física	Muestra	74	74
		Coefi. de correlación	,800**	1,000
		Signifi.	,000	.
		Muestra	74	74

Nota: Procesado por medio del programa SPSS<sub>VER26</sub>

Como se puede apreciar conforme a la tabla procesada para el contraste de hipótesis, se tiene que la variable y dimensión poseen un coeficiente = 0,800 encontrándose dentro de los parámetros de correlación positiva y muy fuerte, del mismo modo se tiene un nivel significativo de 0,000 al ser este menor al margen de error, quiere decir que son significantes, de tal modo, conforme a dichos resultados, se deduce que las hipótesis alternas se encontraban en lo correcto, negando la hipótesis nula.

A razón de ello, es que se señala que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad física en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, muy fuerte y significativa.

#### 4.3.4. Contraste de la tercera hipótesis específica

Ha. La estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.

Ho. La estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023, no se relacionan positiva y significativamente.

0,05 (5%) viene a ser el porcentaje de error

95% viene a ser el porcentaje de confianza

**Tabla 12**

*Contraste de la tercera hipótesis específica*

		Estabilidad laboral	Discapacidad sensorial
Rho de Spearman	Coefi. de correlación	1,000	,630**
	Estabilidad laboral		
	Signifi.	.	,000
	Muestra	74	74
	Coefi. de correlación	,630**	1,000
	Discapacidad sensorial		
	Signifi.	,000	.
	Muestra	74	74

Nota: Procesado por medio del programa SPSS<sub>VER26</sub>

Como se puede apreciar conforme a la tabla procesada para el contraste de hipótesis, se tiene que la variable y dimensión poseen un coeficiente = 0,630 encontrándose dentro de los parámetros de correlación positiva y considerable,



del mismo modo se tiene un nivel significativo de 0,000 al ser este menor al margen de error, quiere decir que son significantes, de tal modo, conforme a dichos resultados, se deduce que las hipótesis alternas se encontraban en lo correcto, negando la hipótesis nula.

A razón de ello, es que se señala que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, considerable y significativa.



#### 4.4. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos se procede a discutir con estudios ya presentados en antecedentes, de modo ordenado de la siguiente manera:

Teniendo al objetivo general el resultado fue que, hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, y concerniente a la hipótesis general, si aprecia como un coeficiente de relación un  $Rho=0,893$  ello va a demostrar la existencia de vínculo positivo y muy fuerte, de la misma manera se tiene una sig. 0,000. Por lo que se está de acuerdo con Villagrán (2021), como se concluye que los desafíos derivados de la escasa colocación de individuos con incapacidad no son fenómenos recientes; además, se pudo identificar que hace años el gobierno de Ecuador implementó normativas legales dirigidas a regular la inclusión de la sociedad con discapacidad en distintos ámbitos. No obstante, actualmente carecemos de regulaciones integrales, eficaces y eficientes en los aspectos mutuos que aseguren la identidad en estas cuestiones; sin embargo se discute con Zambrano (2020), como se concluye que, según los diagnósticos efectuados en los ejes lucíferos de progreso general para individuos con discapacidades, se pudo identificar el apoyo proporcionado a los usuarios a través de acciones que fomentan la mejora de sus arqueos, pericias y prácticas mediante la implementación de laboratorios pre-ocupacionales de bosquejo, teatro, estética y panificación, con el objetivo de lograr una introducción profesional triunfante. Del mismo modo se está conforme con Hernández, et. al (2019), como se puede deducir que hay procesos de selección estrecha y pública destinados a los mejor calificados candidatos; sin embargo, en el caso de aquellos con limitaciones físicas para movilizar los pies, la presencia de estas condiciones causa



problemas en cuanto a la obtención de oportunidades laborales, tanto por las percepciones externas como por las creencias que ellos mismos tienen. Finalmente se está conforme con Choquehuanca (2020), así conclusión, se observa que la efectividad de los porcentajes profesionales para personas con incapacidades es baja, lo que sugiere que las entidades, tanto privadas como gubernamentales, no están proporcionando salarios firmes.

Con respecto al primer objetivo específico, se tuvo que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva, y conforme al contraste uno se puede indica la relación que se tiene de  $Rho=0,713$ , lo cual demuestra la relación positiva y considerable, del mismo modo se aprecia una significancia de 0,000. Con relación al segundo objetivo específico, se tuvo que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física, por ende, de acuerdo al contraste, se percibe un vínculo de  $Rho=0,800$  lo cual demuestra un vínculo positivo y muy fuerte, y la significancia de 0,000. Finalmente, conforme al tercer objetivo específico, se indica que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial, y conforme al contraste se aprecia que existe un vínculo  $Rho=0,630$ , ello indica la relación positiva y considerable, de la misma manera la significancia es 0,000. Procediendo a realizar la discusión, se está de acuerdo Cedeño (2021), como se concluye que, al investigar la situación de las PCD en los establecimientos educativas, ya sean gubernamentales o exclusivas, se manifiestan cambios en Ecuador en relación con los temas de discapacidad; sin embargo, estas inclusiones laborales y educativas son aún insuficientes, lo que refleja un



conflicto hacia este grupo vulnerable. Del mismo modo se concuerda con Ramos (2019), como se concluye que no existen diferencias relevantes en las posturas del equipo respecto a la aceptación de personas con incapacidades de acuerdo con el género en las agencias de los términos del sector de servicios de Lima.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluye indicando que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, muy fuerte y significativa, por tener un  $Rho=0,893$ , ello indica la relación positiva y muy fuerte, de la misma manera, una significancia 0,000 además se tuvo que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.

**SEGUNDA:** Asimismo, se llega a concluir que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, considerable y significativa, por tener un  $Rho=0,713$  es así que se indica una relación positiva y considerable, del mismo modo, la significancia es de 0,000, de la misma manera se tuvo que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva.

**TERCERA:** Seguido de ello, se tuvo que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad física en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, muy fuerte y significativa, por tener como resultado un  $Rho=0,800$  en base a ello se indica que existe una relación positiva y muy fuerte, de la misma manera la significancia es de 0,000, del mismo modo se obtuvo que



hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física.

**CUARTA:** Se puede concluir indicando que la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023, tienen una relación positiva, considerable y significativa, por tener un  $Rho=0,630$ , lo cual indica la relación positiva y considerable, de la misma manera una significancia 0,000, del mismo modo se encontró que hace poca falta regular la estabilidad laboral, ya que solo a veces se vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sensorial.



## RECOMENDACIONES

Teniendo como base el desarrollo del estudio, después de haber observado las falencias que existen, se procede a recomendar lo siguiente:

- PRIMERA:** Al estado se recomienda regular el derecho a la estabilidad laboral de modo específico, de tal manera que no se transgredan ni vulneren derechos de las personas, y menos de las personas con alguna discapacidad.
- SEGUNDA:** Se recomienda al estado y al ministerio de trabajo regular las normativas que obliguen a las empresas integrar cierto porcentaje de personas con discapacidad auditiva a fin de no vulnerar el derecho de estos a poder trabajar.
- TERCERA:** Se recomienda al estado y ministerio de trabajo generar empleos para personas que presenten alguna discapacidad física, de tal manera estos podrán desarrollarse con normalidad llevando un pan a su vivienda.
- CUARTA:** Se recomienda a las trabajadoras sociales realizar charlas en empresas para que estos comprendan que las personas con discapacidades sensoriales pueden desarrollarse con normalidad laboralmente e incluso pueden desempeñar mejor su labor.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1002/100270963007/html/>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a Edición ed.). México. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Barrios, J., & Tafur, S. (2021). La vulneración de los derechos de autor en el libre acceso a la información disponible en Internet. *Dialnet*, 12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6794850.pdf>
- Bernal, C. (2010). *"Metodología de la investigación"* (Tercera ed.). Colombia: Person-Prentice Hall.
- Carrasco, S. (2018). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (Decimooctavo ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galván.
- Cedeño, G. (2021). *PErsonas con habilidades diferentes y su inclusión laboral en las instituciones publicas y privadas del canton Portoviejo*. Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3294/1/GEMA%20GEA%20NELLA%20CEDEN%CC%83O%20LOOR-TESIS.pdf>
- Choquehuanca, F. (2020). *Efectividad de la ley general de personas con discapacidad y su reglamento, en el ambito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018*. tesis, Universidad Nacional de Puno, Puno, Puno. Obtenido de [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15833/Choquehuanca\\_Hancco\\_Fanel\\_Haydee.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15833/Choquehuanca_Hancco_Fanel_Haydee.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.



- Galguera et. al. (2021). Efectos de ser perjudicado o de observar el perjuicio sobre otros en estudiantes universitarios. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272021000200002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272021000200002)
- García, M. (2015). Discapacidad. Especial referencia a la educación. *Redalyc*, 193-208. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/380/38041418009.pdf>
- Hernandez, et. al. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*. Tesis, Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2698/HernandezJorge\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf?sequence=4](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2698/HernandezJorge_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=4)
- Hernandez, R. (2019). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mexico, Mexico : MC Graw Hill Education .
- Juárez, F. (2016). La minería ilegal en Colombia: un conflicto de narrativas. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-80312016000100007#:~:text=159\)%20describe%20la%20miner%C3%ADa%20ilegal, donde%20se%20ubique%20el%20proyecto.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312016000100007#:~:text=159)%20describe%20la%20miner%C3%ADa%20ilegal, donde%20se%20ubique%20el%20proyecto.)
- Montenegro, J. (2019). Definición y concepto de estabilidad en el empleo. *Dialnet*, 12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496799.pdf>
- Ñaupas, H., & Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiirdPPqP76AhW-qZUCHfwJCoYQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q&f=false>
- OMS. (2009). Conducción con discapacidad auditiva. *fundación mapfre*. Obtenido de <https://www.fundacionmapfre.org/educacion-divulgacion/seguridad-vial/movilidad-segura-salud/sabias->

que/discapacidad-auditiva-conduccion-segura/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,s ordera%20y%20la%20sordera%20profesional.

Organización Mundial de la Salud. (2023). Discapacidad. *Scielo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.

Paredes, J. (2018). La estabilidad laboral en el Perú. *gob.pe*, 5. Obtenido de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,moment o%20a%20otro%20sin%](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,moment o%20a%20otro%20sin%20)

Pedraza et. al. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Scielo*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=La%20estabilidad%20consiste%20en%20el,incurrir%20en%20faltas%20previamente%20determinada.](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=La%20estabilidad%20consiste%20en%20el,incurrir%20en%20faltas%20previamente%20determinada.)

Pedraza et. al. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Scielo*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20\(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.)

Pedraza et. al. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Scielo*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20\(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.)



- Peña, K. (2021). *La inserción laboral de personas son discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento*. Tesis, Universidad de Lima, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a\\_La\\_insercion\\_laboral.pdf?sequence=1](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1)
- Pillay, N. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. Obtenido de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD\\_TrainingGuide\\_PTS19\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf)
- Pineda, A. (2019). *Factores sociales, y laborales que determinan el grado de discapacidad en el mal de montaña crónico, Hospital III ESSALUD Juliaca Enero - diciembre del 2017*. tesis, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez, Puno, Juliaca. Obtenido de [file:///C:/Users/Nohemi/Downloads/T036\\_40409150\\_T.pdf](file:///C:/Users/Nohemi/Downloads/T036_40409150_T.pdf)
- Pino, R. (2018). *"Metodología de la investigación"*. Lima: San Marcos.
- Poder legislativo. (1993). *Constitución política del Perú*. Lima, Perú. Obtenido de [https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion\\_Poitica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion_Poitica_del_Peru_1993.pdf)
- Poder legislativo. (1993). *Constitución política del Perú*. Lima. Obtenido de [https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion\\_Poitica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion_Poitica_del_Peru_1993.pdf)
- Poder legislativo. (24 de diciembre de 2012). Ley general de la persona con discapacidad. *El peruano*, pág. 15. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
- Pulgar, M. (2018). Las necesidades educativas especiales de los alumnos/as con deficiencia auditiva. *Redalyc*. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/5746/574660907012/html/#:~:text=Seg%C3%BAn%20FIAPAS%20\(1990\)%20la%20discapacidad,el%20acceso%20al%20lenguaje%20oral.](https://www.redalyc.org/journal/5746/574660907012/html/#:~:text=Seg%C3%BAn%20FIAPAS%20(1990)%20la%20discapacidad,el%20acceso%20al%20lenguaje%20oral.)



- Quintero et. al. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral. *Dialnet*.  
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Quispe, H. (2021). *Brecha de ingresos y discriminación en el mercado laboral para personas con discapacidad en el Perú 2018*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17137/Quispe\\_Llacsca\\_Henry\\_Humberto.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17137/Quispe_Llacsca_Henry_Humberto.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ramos, M. (2020). Tipos de discapacidad sensorial en la infancia. *formainfancia*.  
Obtenido de <https://formainfancia.com/que-es-discapacidad-sensorial-tipos/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20discapacidad%20s sensorial,el%20mundo%20que%20la%20rodea.>
- Ramos, R. (2019). *Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos\\_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Rivas, R. (2017). *Manual de investigación documental*. México: Plaza y Valdes, S A de C. V. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Rojas, F. (2021). Licencias con goce a favor de los trabajadores: definiciones y alcances. *Lp pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/licencias-goce-favor-trabajadores-definiciones-alcances/>
- Sousa, V. (2022). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *redalyc*, 7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/731/73123079007.pdf>
- Valderrama, S. (2019). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica. Santiago R. Valderrama Mendoza, Lucy R. León



Mucha. Lima-peru. Obtenido de <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1454>

Villagran, G. (2021). *Principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el ministerio de agricultura y ganadería - Planta central*. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32955/1/FJCS-POSG-261.pdf>

Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para la investigación*. Argentina, Argentina: Brujas.

Zambrano, K. (2020). *La inclusión laboral de los usuarios del "Centro diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad, de la ciudad de Loja" y la intervención del trabajador social*. Tesis, Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de [https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23384/1/Katherine%20Silvana\\_Zambrano%20Romero.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23384/1/Katherine%20Silvana_Zambrano%20Romero.pdf)

Zavala, J. (2020). La noción general de persona. El origen, historia del concepto y la noción de persona en grupos. *Redalyc*, 27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/384/38421211013.pdf>

Zona, J., & Giraldo, J. (2017). Resolución de problemas: escenario del pensamiento crítico de la didáctica de las ciencias. *Redalyc*, 122-150. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134154501008.pdf>



# ANEXOS



## ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Estabilidad laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>-Vulneración del goce del trabajador</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Nivel</b></p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Método</b></p> <p>Deductivo</p> <p><b>Población y muestra.</b></p> <p>La población estará conformada por 90 personas con discapacidad</p> <p>La muestra será 74</p> <p><b>Técnica-Encuesta</b></p> <p><b>Instrumento-</b></p> <p>Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023?</p> <p>¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad física en Juliaca, 2023?</p> <p>¿Qué relación tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023.</p> <p>Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad física en Juliaca, 2023.</p> <p>Determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La estabilidad laboral y las personas con discapacidad auditiva en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.</p> <p>La estabilidad laboral y las personas con discapacidad física, se relacionan positiva y significativamente.</p> <p>La estabilidad laboral y las personas con discapacidad sensorial en Juliaca, 2023, se relacionan positiva y significativamente.</p>	<p>-Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador</p> <p>-Inestabilidad laboral</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>-Discapacidad auditiva</p> <p>-Discapacidad física</p> <p>-Discapacidad sensorial</p>	<p><b>Método</b></p> <p>Deductivo</p> <p><b>Población y muestra.</b></p> <p>La población estará conformada por 90 personas con discapacidad</p> <p>La muestra será 74</p> <p><b>Técnica-Encuesta</b></p> <p><b>Instrumento-</b></p> <p>Cuestionario</p>



## ANEXO 2. Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Variable X</b>	-Vulneración del	-Expresarse	Escala de likert
Estabilidad laboral	goce del	-Interrupción	
	trabajador	-No dejan hablar	
		-Gritos	
	-Vulneración del	-Criticas	
	ejercicio de las	-Amenazas	
	labores del	-Desprecio	
	trabajador	-Ignorar	
		-Hablar	
	-Inestabilidad	-Aislamiento	
	laboral		
<b>Variable Y</b>	-Discapacidad	-No inclusión	Escala de likert
Vulneración de derecho al trabajo de las personas discapacitadas	auditiva	-Impedimento para trabajar	
		-Puesto de trabajo	
	-Discapacidad	-Discriminación	
	física	-Tipo de discapacidad	
		-Grado de discapacidad	
	-Discapacidad	-Disminución	
	sensorial	-Entidades	
		-Minusvalía	
		-SSH para discapacitados	

## ANEXO 3. Instrumentos

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE ESTABILIDAD LABORAL**

Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS), Siempre (S)

	Ítem	0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2	Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3	Sus compañeros le ponen "peros" para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4	Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5	Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6	Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8	Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9	Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13	No logra hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15	Prohíben a sus compañeros de trabajo que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26	Se burlan de su procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27	Le asignan un trabajo humillante (trabajo que no debería hacerlo Ud.).	0	1	2	3	4
28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4

## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

**Instrucciones:** Estimado encuestado, este cuestionario se encuentra diseñado con la finalidad de determinar la relación que tiene la estabilidad laboral y la vulneración del derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Juliaca, 2023, por ello la encuesta que se realiza a continuación es de carácter anónimo, entonces, se pide su completa sinceridad en las respuestas la misma que será de suma importancia para conseguir el presente objetivo, este será con fines estrictamente académicos.

Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un (X) la respuesta que usted crea conveniente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE				
		1=N	2=CN	3=AV	4=CS	5=S
1.	Considera Ud. ¿Qué el tipo de discapacidad influye en la no inclusión de personas con discapacidad?					
2.	Considera Ud. ¿Qué la discapacidad física en un impedimento para postular a un puesto de trabajo?					
3.	Considera Ud. ¿Qué la discapacidad sensorial en un impedimento para postular a un puesto de trabajo?					
4.	Considera Ud. ¿Qué la discapacidad auditiva en un impedimento para postular a un puesto de trabajo?					
5.	Considera Ud. ¿Qué por cualquier tipo de discapacidad que la persona tenga, no debería ser discriminada?					
6.	Considera Ud. ¿Qué las entidades deberían acomodar en los puestos de trabajo conforme al tipo de discapacidad que posee?					
7.	Considera Ud. ¿Qué el grado de discapacidad influye en la no inclusión de personas con discapacidad?					



8.	Cree Ud. ¿Qué el porcentaje de discriminación a personas discapacitadas algún día disminuya?					
9.	Cree Ud. ¿Que las entidades al contratar a personas con discapacidad reduzcan la discriminación?					
10.	Cree Ud. ¿Qué sabiendo la minusvalía que poseen las personas con discapacidad aun así sean contratadas por las entidades?					
11.	Cree Ud. ¿Qué las entidades cuentan con personas con discapacidad actualmente?					
12.	Cree Ud. ¿Qué deberían implementar servicios higiénicos de acuerdo al grado de su discapacidad?					

## ANEXO 4. Base de datos

	VARIABLE1	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSION5 4	VARIABLE2	DIMENSION1 1	DIMENSION2 2	DIMENSION3 3
1	1	1	2	1	1	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	2	2	2	1	2
5	1	2	2	1	1	2	2	1	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	1	1	3	2	3	2
8	2	2	2	2	2	1	1	1	2
9	2	2	2	1	2	2	2	1	2
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	3	2	2
13	3	2	2	2	3	2	2	3	3
14	2	2	3	2	3	2	2	2	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	3	2	2	3	3	2	3
18	2	1	2	1	2	2	2	2	2
19	1	1	1	1	2	2	2	2	2
20	3	2	3	2	3	3	3	3	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1
23	2	1	2	2	3	2	2	2	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	2	2	3	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	1	1	1	1	1	2	2	2	2
28	2	2	2	3	3	2	2	1	2
29	2	2	2	2	2	3	3	3	3
30	2	2	3	1	3	2	2	2	2
31	2	2	3	1	1	3	3	3	3
32	1	1	2	1	2	2	2	1	1
33	2	2	2	2	2	2	3	2	3
34	1	1	2	1	2	2	2	3	2
35	2	2	2	1	1	2	2	2	2



	VARIABLE1	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSION5 4	VARIABLE2	DIMENSION1 1	DIMENSION2 2	DIMENSION3 3
36	2	1	2	2	2	2	3	2	2
37	2	2	1	2	1	2	2	3	2
38	2	2	3	2	1	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	1	1	2	1
40	2	2	3	2	2	2	2	3	3
41	1	1	2	2	1	2	2	3	1
42	2	2	1	1	2	3	2	3	3
43	1	2	2	1	1	2	2	3	2
44	2	2	3	2	3	3	3	2	3
45	2	1	3	2	1	2	2	3	2
46	1	1	1	1	1	2	2	2	1
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	1	1	2	1	2	3	3	3	2
49	2	2	2	2	3	1	2	1	1
50	2	2	2	2	2	2	2	2	1
51	2	2	2	2	2	2	2	2	1
52	2	2	2	2	1	2	2	3	3
53	1	1	2	1	2	2	2	2	2
54	3	3	3	2	2	3	3	3	3
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	1	2	2	1	2	2	3	1
57	2	2	2	2	2	2	3	2	3
58	2	2	3	2	2	2	2	2	2
59	1	1	2	1	1	2	2	2	2
60	2	1	2	2	2	2	2	3	2
61	2	2	2	2	2	3	3	3	3
62	2	1	1	2	1	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	1
64	2	2	1	2	2	2	2	3	2
65	2	1	2	2	1	2	2	3	2
66	2	1	2	1	2	3	3	3	3
67	2	2	2	1	2	1	1	1	1
68	2	2	3	2	2	2	2	3	2
69	1	1	1	2	1	1	2	1	1
70	2	2	2	1	2	2	2	2	2
71	2	1	3	2	2	3	3	3	3
72	2	2	2	2	2	3	3	2	3
73	2	2	2	2	1	1	1	1	1
74	2	2	2	1	2	2	2	3	2



### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Investigador: YENNIFER SANDRA PARI QUISPE		D.N.I. N°: 73068991				
Título de la investigación: ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023						
Instrumento e Indicador: FICHA DOCUMENTAL						
Universidad: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
Experto: Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES		D.N.I. N°: 02419986				
Grado académico: Doctor ( X ) Magíster ( ) Otros ( ) Especifique:						
Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado			X		
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable			X		
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa			X		
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados				X	
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación				X	
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

Considerar las siguientes observaciones

---

---

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 27/12/20



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 27 /12/2024

I. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos YENNIFER SANDRA PARI QUISPE

Dirección: Av. Peru N° 605

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73068991

Teléfono: 974787622 email: yennifersandr@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional o Mención: Derecho

Título o Grado Académico a optar: Abogada

Asesor: Mgr. Yeme Marcial Pari Galindo

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN JULIACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Discapacidad, derecho, estabilidad laboral, trabajo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller   
  Título   
  2da Especialidad   
  Maestría   
  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

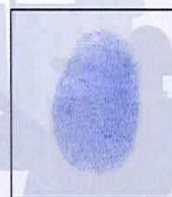
En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Derecho Político, Constitucional y Procesal Constitucional - P05

  
Firma de Autor



huella digital

27 de Diciembre del 2024

Fecha